



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Título:

**¿El Trabajo Afectivo es trabajo femenino?
Hacia un análisis del trabajo afectivo en el hogar.**

Trabajo Final de Grado: Monografía

Montevideo, 31 de Julio de 2018

Autora: Yannina Fernández

C.I. 4.385.890-1

Tutora: Dra. Karina Boggio

Índice

Resumen _____	2
Introducción _____	2
Capítulo I _____	4
Concepto de trabajo	4
Capítulo II _____	9
División Sexual del trabajo.....	9
Capítulo III _____	12
La lucha por un salario para el trabajo doméstico	12
Capítulo IV _____	15
Los primeros en relacionar el trabajo y los afectos	15
El llamado Giro Afectivo	17
A partir de la inserción masiva de las mujer en el ámbito laboral.....	18
Los Afectos.....	25
Capítulo V _____	28
¿Dónde trabajan las Mujeres Uruguayas?.....	28
Algunos datos relevantes que arroja el informe del MTSS.....	28
Consideraciones Finales _____	33
Referencias Bibliográficas _____	35

Resumen

La presente monografía se presenta en la Universidad de la República, Facultad de Psicología para obtener el grado en Licenciado en Psicología. El proceso de realización ha contado con la tutoría de la Dra. Karina Boggio.

Pretendo hacer un recorrido sobre una temática de suma relevancia tanto social como para el ámbito de la psicología como lo es el Trabajo y los Afectos. O lo que se podría denominar el trabajo de los afectos. Situando el concepto de trabajo a lo largo de la historia como se ha concebido en las distintas culturas, haciendo foco en el trabajo femenino. Cómo las mujeres a lo largo de la historia han ocupado un lugar relacionado al cuidado de la familia del hogar y cuando se insertan el mercado laboral formal continúan reproduciendo en gran medida el trabajo de cuidados en otras familias.

Palabras claves; trabajo, afectos, trabajo de los afectos

Introducción

En el transcurso de la carrera mi interés se ha centrado en el Área Laboral, cursando diferentes seminarios optativos y participando de instancias de formación permanente orientadas en esta línea.

Durante el año 2016 cursé la práctica Zona de Contacto SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas), una práctica enfocada en acompañar y fortalecer al colectivo de Trabajadoras que en el ámbito del sindicato dan asesoramiento a otras trabajadoras. La misma estaba a cargo de la Dra. Karina Boggio y Mag. María Cantabrana, enmarcada en el proyecto "Derechos y afectividad en el trabajo doméstico asalariado. Abordaje integral desde el espacio del Sindicato único de trabajadoras domésticas" (financiado por el Programa de Fortalecimiento de trayectorias integrales, CSEAM, llamado 2015). Durante el tiempo compartido escuché diferentes testimonios tanto de las trabajadoras que consultaban, como de las que daban asesoramiento. En ellos aparecía repetidamente la cuestión de "los afectos" vinculada al trabajo, el sentirse parte de una familia que no es la suya, el cariño con el que relataban los cuidados de la casa, de los niños o de los adultos

mayores que se les dejaba a cargo y cómo esto incidía al momento de negociar las condiciones del acuerdo laboral, su continuidad en la casa o su interrupción.

Este interés en profundizar sobre los procesos de negociación de los acuerdos laborales concretos que se dan en el sector, y su particularidad de darse en el entorno del hogar, dio lugar a la elaboración del Proyecto "Trabajo doméstico remunerado. Aportes a la comprensión de los procesos de negociación en el sector", en coautoría con Valeria Flores. El mismo se inscribe en el Grupo Movilidad humana, trabajo, salud y derechos humanos y se enmarca en un proyecto mayor que es "Relaciones entre condiciones de trabajo, bienestar y trayectorias vitales en el servicio doméstico en Uruguay. Un estudio de abordaje complementario cualitativo y cuantitativo" (Programa I+D, CSIC, Udelar, 2016, responsables Dra. Karina Boggio y Dra. Lorena Funcasta, en ejecución).

El mencionado Proyecto PAIE se presentó en el año 2016 y se llevó a cabo durante el 2017. El mismo se proponía contribuir al conocimiento sobre las condiciones de trabajo y empleo del sector, identificando modalidades de negociación del acuerdo laboral. La presentación de su Informe final obtuvo una calificación de excelente y fue reconocido con mención especial por parte de la Comisión evaluadora de CSIC. El estudio tuvo un enfoque cualitativo en base a Grupos de discusión. Durante la recogida de datos con esta técnica la temática sobre los afectos tuvo una fuerte presencia en el relato de las trabajadoras.

Asimismo, el trabajo final de mi práctica pre-profesional lo realicé en torno a esta temática: "El trabajo doméstico, entre la Ley y los afectos".

Estos recorridos académicos me generaron un interés en conocer y profundizar sobre Trabajo y afectos. En este Trabajo Final de Grado me centraré en el Trabajo Afectivo o de los Afectos según los distintos autores. Este enfoque sobre el trabajo afectivo no refiere solamente al manejo de las emociones en el trabajo o al desarrollo de competencias emocionales que permitan al trabajador lograr una mayor productividad. En este texto pretendo pensar el Trabajo Afectivo desde una mayor complejidad, que atienda a las relaciones de género, es decir, analizando el lugar que históricamente se nos asigna a las mujeres de desempeñar roles vinculados al cuidado de los otros. Y cómo se da inevitablemente una reproducción de esto cuando la mujer se inserta en el ámbito laboral formal.

Capítulo I

Concepto de Trabajo

Antes de comenzar a profundizar en el Trabajo Afectivo, considero pertinente hacer un recorrido sobre la evolución del concepto de Trabajo desde la antigüedad hasta nuestros días. Esto permitirá lograr una perspectiva más amplia al momento de ubicar a la mujer en relación a este concepto.

[...] podemos definir el trabajo como un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana [...] (Neffa, 2003, p.12)

La evolución del sentido de este concepto está atravesado por fuertes contradicciones y ambigüedades: entre su valoración positiva y la realidad empírica del trabajo explotado y alienado.

Si buscamos ubicar los orígenes del trabajo en la cultura Griega el hombre no trabajaba, lo hacían los esclavos. Por lo que no hay una palabra que refiera a trabajo humano, tres sustantivos lo definen: labor, poiesis y praxis. Con *Labor* se refería a la posición corporal del hombre para mantener su ciclo vital, por tanto la perpetuación de la especie. Con *Poiesis* se identificaba el trabajo que no se vincula con las demandas de la sobrevivencia, es el hacer y creación del artista, del escultor del que produce un testimonio perenne y libre. En cambio con *Praxis* se hacía referencia a una actividad específicamente humana: el lenguaje, la palabra siendo el ámbito privilegiado es la vida social y política de la comunidad. Así, tal como lo plantea Pablo Rieznik: “En el mundo antiguo el trabajo que se identifica con la libertad y la esencia del hombre se presentaba opuesto a la naturaleza servil y humillante del trabajo físico” (Rieznik, 2001, p. 5).

La tradición judeo-cristiana presenta el trabajo productivo como una carga, una mortificación, impuestos como castigo a la caída del hombre en la miseria de la vida terrenal. Rieznik lo describe de este modo: “Trabajo y sudor, parto y dolor: consecuencia del pecado original es la célebre expresión bíblica del trabajo que lo estigmatiza como condena, doblemente asociada a la tarea material para mantenerse en el hombre y para reproducir a la especie en la mujer” (Rieznik, 2001, p. 6).

Según Max Weber (1990), con el Renacimiento es cuando comienza a practicarse la “Ética del Trabajo”, y es donde se pasa de “trabajar para vivir” a “vivir para trabajar”.

La Revolución Industrial se caracterizó por la transición de una economía agrícola y manual a una comercial e industrial, esa ideología se basaba en el racionalismo, la razón y la innovación científica.

La revolución industrial y la emergencia de la clase obrera con sus reivindicaciones y luchas dieron como resultado un extraño trastorno de los juicios tradicionales: a la desvalorización antigua del trabajo manual ha sucedido una valoración exclusiva de él en perjuicio del trabajo intelectual (Neffa, 2003, p. 62)

Marcuse (1994) en su estudio sobre la obra de Hegel, plantea el tema del trabajo en el marco de las relaciones del hombre con otros hombres y la naturaleza. Considera el Trabajo como una actividad espiritual, como un mediador entre la naturaleza y el espíritu. Plantea que el hombre deja de ser abstracto para devenir concreto, y en ese devenir al superar sus propias necesidades contribuye a superar las necesidades de los otros. En razón de ello plantea que los objetos del Trabajo “no son cosas muertas, sino encarnaciones vivas de la esencia del sujeto, de manera que al tratar con estos objetos el hombre está tratando, de hecho, con otros hombres” (Marcuse, 1994, pp. 116-117.). Con este planteamiento de una dimensión antropológica de la construcción de la conciencia, Hegel afirma la alienación del trabajador, y prepara el terreno para que el filósofo y economista Karl Marx construya su Teoría del valor.

Marx define el trabajo como ese movimiento que se da entre el hombre y la naturaleza, cuando el hombre modifica la naturaleza que está fuera de él, a la vez que se transforma él mismo. Diferencia el trabajo humano del animal diciendo que el primero ha moldeado en su cabeza el producto antes de construirlo. Trabajo como creador de valores de uso, indispensable para la existencia del hombre, como una necesidad para que se de ese movimiento o intercambio material entre el hombre y la naturaleza, para mantener la vida del hombre. Por intermedio del trabajo “se afirma y desenvuelve una libre actividad física e intelectual” (Neffa, 2003, p.80).

Es con la Revolución Industrial que se deterioraron las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo y es así que se crean las condiciones para el surgimiento del movimiento obrero. Se organizaron los sindicatos y los partidos políticos que apoyaron a los

obreros. Los trabajadores lograron ciertas conquistas que se plasmaron en las leyes e instituciones contempladas en el Derecho del Trabajo.

Es con el Taylorismo y el Fordismo¹ que nacen dos ejes fundamentales, la división del trabajo y la coordinación, respectivamente. En esta etapa está presente el control, la obediencia, el disciplinamiento, la no participación en la toma de decisiones por parte del trabajador.

A partir de la Teoría de las Relaciones Humanas que surge en Estados Unidos entre los años 1920-1930, como consecuencia de los resultados obtenidos de los experimentos de Hawthorne desarrollados por Elton Mayo y colaboradores, se llega a la conclusión de la importancia de los sentimientos de los trabajadores y de su relación con el grupo. Si éstos no son atendidos las organizaciones se resienten. Las relaciones interpersonales, la participación, la motivación, la disminución del control, desarrollan la responsabilidad relacionada con la planificación de la tarea. De este modo, se comienza a considerar necesaria la comprensión del comportamiento grupal para mejorar la tarea. El trabajador debe emplear sus capacidades intelectuales para planificar y ejecutar la tarea y para eso resulta necesario formarlo.

Es con el padre de la calidad Deming, que emerge el Toyotismo como modelo de producción en el contexto japonés y se extiende a partir de los años 70 del siglo pasado. Comienza la era de la acumulación flexible, productividad por gestión y organización, donde aparece la autonomía y la subjetividad. Durante el Toyotismo se hacía necesario un aumento simultáneo de la producción que no se basara en las grandes escalas, pero sí en la capacidad de producir pequeñas cantidades de diversos modelos de productos. La idea era lograr que los trabajadores adquirieran los conocimientos para ejecutar y hacerse responsables de varias fases del proceso productivo.

1Taylorismo (1856-1915): Surge en EEUU por parte del economista e ingeniero Frederick w. Taylor el cual realizó un estudio con el objetivo de eliminar los movimientos inútiles de los obreros y establecer con la utilización de cronómetros la medida que lleva cada tarea específica en llevarse a cabo. Ideó un método de organización de la actividad laboral la cual se basa en la especialización de los trabajadores y por lo tanto controlar el tiempo empleado en cada actividad y la respectiva división de tareas. **Fordismo** Surge en EEUU por parte Henry Ford (1862-1947) mecánico que trabajaba para Ford Motor Company. La idea fundamental de este sistema es elevar la especialización de las actividades de trabajo en un plano de limitación y simplificando al extremo, a partir de cierto momento el empleado se torna efectivamente un “apéndice de la máquina”, repitiendo movimientos absolutamente iguales en un espacio reducido de tiempo que pueden ser ejecutados por cualquier persona sin la menor experiencia en el puesto. (Pinto, 2010)

Cada uno de los puestos de trabajo fueron denominados “células de producción” las que se constituían por equipos de trabajadores. Estas células pueden contar con un líder dentro de los trabajadores que puede ser elegido por la célula misma (dependiendo de la cultura gerencial de la empresa) y a este se le adjudica la función de asegurar el funcionamiento perfecto de los puestos de trabajo y de la comunicación de la célula con la administración de la empresa.

El objetivo era establecer un flujo continuo con cantidades mínimas de trabajadores e insumos en el proceso. La producción pasó a tener una relación más estrecha con las demandas del mercado. A ese régimen se le denominó just- in- time, significa producir sólo lo que es necesario (Pinto, 2010).

Esto fue un proceso difícil y doloroso para la clase trabajadora al mismo tiempo que era adaptarse o quedarse desempleado.

Los modelos actuales de management están enmarcados dentro del llamado paradigma "postfordista" o "postindustrial" entrados en vigencia a partir de la revisión del paradigma taylorista-fordista.

El management puede ser caracterizado a partir de varios ejes: desde una arquitectura organizacional en la que la antigua estructura piramidal se achata; socio-construida y desde la modificación en la consideración de los trabajadores y en las competencias demandadas. Comenzaron a buscarse otras condiciones para el ejercicio eficiente del trabajo. Bajo la perspectiva del nuevo paradigma se considera que la producción de valor ya no depende del ejercicio físico de una actividad sino de un ejercicio intelectual, pasaron a primer lugar las capacidades relacionadas con el uso del lenguaje, el procesamiento de información y el desenvolvimiento de relaciones personales (Zangaro, 2011). Estas nuevas competencias en las que se pone el foco son denominadas de manera genérica "competencias blandas". Estas son competencias que pertenecen más bien al plano afectivo: saber participar, compartir, aceptar el disenso (Zangaro, 2011).

Una noción amplia de clase trabajadora incluye a todos aquellos y aquellas que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario: proletariado industrial, a los asalariados del sector servicios, proletariado rural.

Ricardo Antunes (2005) desarrolla el concepto de “clase-que vive-del trabajo”. En la clase-que-vive-del-trabajo están incluidos todos los que venden su fuerza de trabajo

teniendo en su núcleo a los trabajadores productivos. Estos son los que producen plusvalía y que participan directamente del proceso de valorización del capital. El trabajo productivo es el que realiza el proletariado. Por otro lado el trabajo improductivo incluye a los trabajadores que su forma de trabajo es utilizada como servicio, ya sea que este sea público o para el capitalismo. Para estos el trabajo es consumido como valor de uso y no como trabajo que crea valor de cambio.

En el año 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presenta el concepto de trabajo decente. Elabora un programa para la comunidad del trabajo que se basa en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal. Este concepto toma relevancia institucional y se trata de cuantificar el trabajo decente promoviendo la fijación de indicadores estadísticos y jurídicos que lo analizan desde una óptica científica.

La OIT propone la siguiente definición de trabajo decente:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, 2017)

El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

La OIT sitúa en la Agenda 2030 el Trabajo decente para todos en el corazón de las políticas a favor del crecimiento sostenible y el desarrollo inclusivo. Guy Ryder, Director General, plantea: “Si hay un número mayor de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo. La dignidad, la esperanza y el sentido de justicia social que nace de tener un Trabajo decente ayudan a construir y preservar la paz social” (OIT, 2017).

Capítulo II

División Sexual del Trabajo

A lo largo de la historia se aprecia una división sexual del trabajo, en todas las sociedades y dependiendo de las culturas. Los roles y tareas asignadas son vinculadas, articuladas y han sido posteriormente naturalizadas, en su relación con espacios de producción social y el doméstico o familiar.

Dicha división está dada por los roles sociales que se le han asignado al ser hombre y ser mujer en la sociedad. Tiene que ver con las relaciones de género y no tanto con el componente de los sexos.

Podemos definir el género según Rosario Aguirre (1998) como una construcción social. Refiere a características que no se agotan en las biológicas, sino que varían de acuerdo con la cultura en que hagamos foco.

Esta construcción no es ajena ni previa al sistema económico, como plantea Amaia Pérez Orozco (2014). Lo que significa ser mujer u hombre no se construye en otro lugar distinto al de la economía ni permanece inmutable sino que se reconstruye también en las interacciones económicas. No podemos limitarnos a ver dónde están mujeres y hombres en la economía, también necesitamos entender la re-construcción sexuada de agentes económicos.

Las instituciones socioeconómicas no son sólo portadoras, sino que también reproducen el género. Se actualizan de forma constante las formas de entender lo masculino y lo femenino, el ser mujer y el ser hombre, desde la creación de esa distinción básica de forma binaria, que se atribuye a nivel subjetivo. Construirse como hombre implica adherirse a una ética productivista y construirse como mujer hacerlo a una ética del cuidado. A nivel material, se traduce en la división sexual del trabajo cristalizada en la familia nuclear como normatividad económica.

Desde la perspectiva de los afectos Eva Illouz (2007) nos presenta cómo esta división entre hombres y mujeres se basa en y se reproduce a través de las culturas "emocionales". Para ser un hombre de carácter hay que dar muestra de valor, fría racionalidad y agresividad disciplinada. En cambio la femineidad es caracterizada por la amabilidad, compasión y alegría.

En las jerarquías sociales que se producen las divisiones de género contienen divisiones emocionales implícitas, sin las cuales hombres y mujeres no adquirirían sus roles e identidades. Esas divisiones, a su vez, producen jerarquías emocionales, según las cuales la racionalidad fría por lo general se considera más confiable, objetiva y profesional que la compasión.

La economía del género se vuelca en explicar las discriminaciones en el mercado laboral y las desigualdades en el acceso a prestaciones contributivas y a otro tipo de recursos y de mercados. Para entender la discriminación se necesita atender al reparto intrafamiliar de las tareas en el hogar y al papel de cuidadoras que se adjudica a las mujeres.

Las miradas feministas toman su sentido inicial en el descubrimiento del otro oculto. A esta parte recuperada de la economía se le otorgan diversos nombres que, a su vez, responden a diversos posicionamientos teóricos y políticos: reproducción, hogares, trabajo doméstico, cuidados, entre otros. Su visibilización muestra que las mujeres que no están en el mercado laboral, bien lejos de estar inactivas, están muy presentes en la economía. La noción de división sexual del trabajo es una piedra angular de la economía feminista. A partir de aquí, la cuestión es cómo reformular el análisis para abarcar toda la economía, la visible y la invisible. La apuesta del enfoque integrador es plantearlo en términos de un sumatorio de esferas y de trabajos, mediante un análisis de corte dual. El capitalismo opera en el mercado y en lo público, mientras que el patriarcado opera en lo privado-doméstico, en las casas. El primero conlleva una explotación de clase a través del trabajo asalariado y el patriarcado una opresión de género materializada en el trabajo doméstico. Las mujeres están sometidas a ambas (Pérez Orozco, 2014).

Las autoras feministas denominan patriarcado a un sistema social en cuyo seno sistemáticamente se privilegia al hombre y se le da el poder para organizar las relaciones sociales. Un sistema patriarcal es aquel que se configura por el apoderamiento que la sociedad le da al hombre sobre la mujer, sea el hombre tanto marido como padre. Plantean las autoras feministas que en la sociedad patriarcal la mujer es sólo una reproductora biológica, que cuando trabaja recibe los salarios más bajos. Así, dicen, se sostiene una economía capitalista, explotadora de la mujer, en cuyo seno el hombre detenta el poder legal y es el único que tiene acceso a las mayores corrientes de ingresos.

La reproducción de la familia tipo o nuclear constituida por un padre proveedor, una madre ama de casa encargada del cuidado del hogar, de los hijos y del esposo, fue funcional al capitalismo, siendo la principal generadora de trabajadores disciplinados.

En palabras de la feminista Silvia Federici:

De la misma manera que Dios creó a Eva para dar placer a Adán, el capital creó al ama de casa para servir al trabajador masculino, física, emocional y sexualmente; para criar a sus hijos, coser sus calcetines y remendar su ego cuando esté destruido a causa del trabajo y de las (solitarias) relaciones sociales que el capital le ha reservado. Es precisamente esta peculiar combinación de servicios físicos, emocionales y sexuales que conforman el rol de sirvienta que las amas de casa deben desempeñar para el capital lo que hace su trabajo tan pesado y al mismo tiempo tan invisible (Federici, 2013, p.38)

En los Estados del bienestar europeos del capitalismo fordista se solía reconocer como titular de derechos a la familia nuclear clásica hombre asalariado cabeza de familia / mujer ama de casa dependiente (Pérez Orozco, 2014).

En los últimos tiempos el trabajo femenino ha tenido un aumento significativo llegando a ser el 40% de la fuerza de trabajo de algunos países y poseyendo algunas características como el sistema part-time, la precarización y la desregulación. La diferencia en el salario entre hombres y mujeres contradice la creciente participación de estas últimas en el mercado. En el caso de éstas realizan una doble actividad dentro y fuera de su casa, lo que Arlie Hochschild (1989) dio en llamar el segundo turno (*The second shift*), que retomaré más adelante.

Por otro lado las mujeres llevan adelante tareas que son mayoritariamente manuales repetitivas mientras que los hombres en general realizan actividades en áreas con mayor nivel de tecnología. El trabajo femenino parece reservado para las áreas de trabajo intensivo donde hay mayor nivel de explotación del trabajo.

No podemos dejar de lado la construcción social sexuada donde hombres y mujeres desde pequeños en los ámbitos de la familia y la escuela son capacitados de formas distintas para el mundo laboral. Esto ha sido aprovechado por el capitalismo. La ampliación del trabajo femenino en el mundo productivo es parte del proceso de emancipación parcial de las mujeres tanto en relación a la sociedad de clases como a las diferentes formas de opresión masculina, que tienen su base en la división social y sexual del trabajo. Eventualmente estas representaciones asociadas al trabajo productivo y al trabajo reproductivo, poseen una relevancia extraordinaria en la vida de los sujetos, genera consecuencias en general. Si bien a unos afectará más que a otros, esta división sexual del trabajo no es individual, por el solo hecho de que somos sujetos sociales, que nos

desarrollamos y reproducimos en sociedad, también nuestra forma de organización económica es colectiva

La expansión del trabajo a domicilio está potenciada por la desconcentración del proceso productivo, la expansión de las pequeñas y medianas unidades productivas. La utilización del trabajo a domicilio no puede abarcar a todos los sectores productivos, como por ejemplo la automotriz entre otras. Estas dos tendencias han proliferado su vínculo con el sistema productivo capitalista. El trabajo productivo a domicilio se mezcla con el trabajo productivo doméstico resaltando la importancia del trabajo femenino. En lo que respecta al trabajo doméstico asalariado, se termina mercantilizando una relación históricamente comprendida en el plano de lo afectivo social, difícilmente separable, en la amplia mayoría de los casos (Antunes, 2005). Un proceso de externalización de las tareas del hogar que Hochschild (2008) analizó en su libro "Mercantilización de la vida íntima".

Capítulo III

La lucha por un Salario para el Trabajo Doméstico

En el auge del capitalismo, los trabajadores se organizan y nuclean en defensa de sus derechos, tratando de escapar a la explotación impuesta por el sistema en el que están inmersos. Del mismo modo surgen los movimientos feministas en búsqueda de nuevas posibilidades para las mujeres, buscando que estas tengan otra posición tanto en la esfera familiar como la social.

En el año 1972 en Pruda se lanzó la campaña reclamando un salario para el Trabajo doméstico, para esto se conformó el International Feminist Collective (Colectivo Feminista Internacional) conformado por mujeres de Italia, Inglaterra, Francia y Estados Unidos. Tenían como objetivo iniciar un proceso de movilización feminista internacional que llevara al Estado a reconocer el Trabajo doméstico como trabajo. Esto quiere decir como una actividad que debe de ser remunerada ya que contribuye a la producción de mano de obra y produce capital.

Las mujeres que impulsaron este movimiento venían de una historia de militancia en organizaciones que se identificaban como marxistas, marcadas por su participación en los

movimientos anticolonialistas, el movimiento por los Derechos Civiles, el movimiento estudiantil y el movimiento operaista.

Este movimiento busca a los protagonistas de la lucha de clases no solamente entre los trabajadores masculinos de clase proletaria industrializada, sino que en mayor medida entre los colonizados, los esclavizados, entre los trabajadores no asalariados. El movimiento WfH (según las siglas en Inglés) supuso una perspectiva revolucionaria no sólo porque ponía de manifiesto la raíz de la “opresión de las mujeres” en la sociedad capitalista sino también porque dejaba al descubierto los principales mecanismos con que el capitalismo ha sustentado su poder y mantenido dividida a la clase obrera.

Dicho de otra manera, para nosotras la campaña de WfH era revolucionaria puesto que reconocía que el capitalismo depende del trabajo reproductivo no asalariado para contener el coste de la mano de obra, y creíamos que una campaña que fuese exitosa drenaría las fuentes de este trabajo no remunerado y rompería el proceso de acumulación capitalista, permitiendo a las mujeres enfrentarse al Estado y al capital en un terreno común a la mayor parte de las mujeres (Federici, 2013, p. 26).

Como antes mencionaba, el movimiento luchaba por un salario para el Trabajo doméstico, buscando que éste se visualizara como trabajo. El reclamo por un salario no suponía que las mujeres fueran quienes se quedaran en casa realizando las tareas que ya hacían y que por esto se les pagase un salario. No era un salario para las amas de casa. La lucha por un salario para el trabajo doméstico no es una lucha para entrar en el entramado del capitalismo, ya que las mujeres nunca han estado fuera de este, es una lucha contra el lugar que éste le ha impuesto a la mujer, donde la deja en un lugar de invisibilidad de las tareas que realiza dentro del hogar.

En palabras de Federici (2013) quien participó del movimiento WfH

Reivindicar el carácter asalariado de este trabajo es el primer paso para rechazar tener que hacerlo, puesto que la demanda de salario lo hace visible, y esta visibilidad es la condición más indispensable para empezar a rebelarse contra esta situación tanto en su aspecto de trabajo doméstico como en su insidioso carácter propio de la feminidad (p. 40).

Las feministas nucleadas en este movimiento reclamaban que este salario fuera pagado por el Estado como representante del capitalismo, que no fuera un dinero que proviniera de los esposos. Ya que el trabajo doméstico es un trabajo que estaba aportando al capital.

¿Qué significado tiene el salario? En un sentido aparece como un trato justo: el trabajador recibe un pago por su trabajo, así tanto quien emplea como quien trabaja obtiene lo que se le adeuda a cada uno. En realidad el salario, más que pagar por el trabajo que se lleva a cabo, esconde todo el trabajo no remunerado que conlleva su beneficio. El salario como mínimo opera reconociendo a la persona como trabajador, por lo que permite negociar y pelear sobre y contra los términos y la cantidad de ese trabajo.

Federici plantea que tener un salario significa ser parte de un contrato social, y no hay duda alguna acerca de su sentido. Todo lo que importa es cuánto de ese trabajo tienes que hacer y cuánto de ese dinero puedes obtener (Federici, 2013).

La diferencia entre el trabajo doméstico y otros trabajos reside en el hecho de que este no solo se le ha impuesto a las mujeres, sino que se ha transformado en un atributo natural de nuestra psiquis y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración, que surge supuestamente de lo más profundo del carácter femenino. El trabajo doméstico es transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado.

El capital tenía que convencer a las mujeres de que es una práctica natural, inevitable, que incluso debe de hacerla sentir plena, para llevarla a aceptar un trabajo sin por ello obtener un salario. Las autoras feministas de este movimiento plantean que la condición no remunerada del trabajo doméstico ha sido un instrumento poderoso en el fortalecimiento de presunción de que el trabajo doméstico no es un trabajo. De esta forma se les niega a las mujeres la posibilidad de rebelarse contra él, excepto en el ámbito privado del hogar, lugar que la sociedad acuerda ridiculizar, minimizando de esta forma a las protagonistas de la lucha.

A finales de la década de los 70 el movimiento WfH llegaba a su fin, puestas contra las cuerdas por la maquinaria de una crisis económica aún en curso, dos décadas de luchas internacionales que habían sacudido los cimientos del proceso de acumulación capitalista.

Comenzaba un largo periodo de experimentación capitalista en la descomposición de clases bajo, el neoliberalismo y la globalización. Del crecimiento cero a la crisis de la deuda y a la imposición de ajustes estructurales en las regiones del antiguo mundo colonial, se forzaba la existencia de un nuevo mundo, alterando radicalmente el balance de poder entre trabajadores y capital mundial.

Capítulo IV

Los primeros en relacionar el trabajo y los afectos

A medida que transcurría el siglo XX los psicólogos asumieron de forma progresiva la vocación de guiar a los demás en una serie de problemas, en el campo de la educación, el matrimonio, la conducta criminal, los programas de rehabilitación carcelaria, la sexualidad, los conflictos políticos y raciales. No dejando de lado el ámbito de la empresa como lugar para el quehacer del psicólogo. Logrando entrelazar las emociones con el ámbito de la acción económica con una forma totalmente nueva de concebir la producción.

El período que se extendió entre las décadas de 1880 y 1920 fue bautizado como la Edad de oro del capitalismo. Fue el lapso en que se instaló el sistema fabril, se centralizó el capital, se estandarizó la producción, las organizaciones se burocratizaron y los trabajadores se incorporaron a las grandes empresas. La expansión de las empresas se produjo de manera paralela a la consolidación de las teorías de la administración, que apuntaban a sistematizar y racionalizar el proceso productivo.

De hecho, el sistema de administración cambió -o más bien multiplicó- los lugares de control, que pasaron de las manos de los capitalistas tradicionales a las de los tecnócratas, quienes usaron la retórica de la ciencia, la racionalidad y el bienestar general para establecer su autoridad. Algunos ven esa transformación como la adquisición de una nueva forma de poder por parte de los ingenieros, que actuaban como una clase de profesionales que imponía una nueva ideología -de administración- que concebía el lugar de trabajo como un "sistema" en el que se erradicaría lo individual y se instauraron leyes y reglas generales que se aplicarían al trabajador y al proceso de trabajo (Illouz, 2007, pp. 33-34).

Aquí comienzan las diferencias, mientras los capitalistas son calificados de codiciosos y egoístas, en la ideología de la administración el gerente aparecía como alguien racional, responsable y predecible, como portador de nuevas reglas de estandarización y racionalización. Los ingenieros tendían a considerar que los hombres eran máquinas y que la empresa era un sistema interpersonal a operar. En una postura opuesta estaban los psicólogos, con un discurso en el que prestaban mucha atención al individuo, a la dimensión irracional de las relaciones de trabajo, así como las emociones de los trabajadores.

Desde los comienzos del siglo XX los gerentes de las grandes empresas comienzan a consultar a los psicólogos para solucionar temas relacionados a la disciplina de los trabajadores y la productividad de los mismos.

Como mencionaba en el Capítulo anterior, fue Elton Mayo, uno de los primeros teóricos sobre administración, que durante los años 1924-1927 llevó a cabo diferentes estudios que arrojaron como principal hallazgo que la productividad aumentaba si las relaciones laborales tenían en cuenta los sentimientos de los trabajadores. Fue contratado por General Electric para solucionar el descontento que mostraban sus trabajadores. Para lo que pautó un modo de entrevistar a los trabajadores para que estos sintieran que eran escuchados y se generara un momento de confianza donde estos logran hablar de todo lo que deseaban asegurándoles que esa entrevista era como una confidencia personal y no se divulgaría a nadie. Para ello entrenó a los entrevistadores para que siguieran ciertas pautas entre ellas: Brinde toda su atención a la persona entrevistada, y ponga en evidencia que lo está haciendo, escuche: no hable, nunca discuta; nunca aconseje, escuche: lo que la persona quiere decir, lo que no quiere decir, lo que no puede decir sin ayuda (Illouz, 2007).

Utilizaba un tipo de entrevista que se asemejaba mucho a la entrevista terapéutica, que más allá de que lograra o no resolver los conflictos entre los trabajadores, les daba la oportunidad de hablar sobre sus propias emociones. Cabe destacar que quienes participaron de estas entrevistas fueron en su totalidad mujeres. Por lo que el estudio tiene un gran componente de género. Históricamente a hombres y mujeres se les asignó un lugar en la división del trabajo y se los caracterizó con ciertas emociones que los definen. No se puede negar que el capitalismo contribuyó a definir esas nociones de género, que en otro extremo exige a los trabajadores ser capaces de tener en cuenta los sentimientos más allá del sexo.

Esto queda reflejado en las palabras de Illouz (2007)

Como el capitalismo exige y crea redes de interdependencia y llevó el sentimiento al corazón mismo de sus transacciones, también desestructuró las mismas identidades de género que en un primer momento había contribuido a establecer. Al exigir que utilicemos nuestras habilidades emocionales y mentales para identificarnos con el punto de vista de los otros, el "ethos comunicativo" orienta la personalidad del gerente hacia el modelo de la personalidad tradicional femenina. Para ser más exactos, el ethos de la comunicación diluye las divisiones de género al invitar a hombres y mujeres a controlar sus emociones negativas, ser amistosos, verse a través de la mirada de los otros y establecer relaciones de empatía con los demás (pp. 58-59).

Con esto vemos que la temática de las emociones, los afectos en el trabajo no es un tema de las últimas décadas. Se observa, se investiga y se tiene en cuenta desde los inicios del siglo pasado. Podemos pensar que esta forma de considerar los afectos y las emociones en el trabajo tiene un origen que es funcional al capitalismo y a la producción, y

no por un interés centrado en los trabajadores en otro ámbito que no sea el desempeño de sus tareas en la fábrica.

No podemos reducir la relación que tiene el trabajo y los afectos a una mera instrucción a los trabajadores a no mostrar sus sentimientos en pos de brindar un mejor servicio, que estos deban aprender a ocultar sus emociones para que no interfieran en su jornada laboral. El interés por los afectos resulta más complejo.

El llamado Giro Afectivo

En la actualidad se presentan algunos indicios por los que podríamos decir que nos encontramos ante una especie de “explosión de lo afectivo”. Por una parte somos testigos y protagonistas de la exhibición y tematización de la intimidad y del sentir individual en diferentes ámbitos de la vida pública. Los medios de comunicación y las redes sociales contribuyen a esto.

En el ámbito laboral se solicita a los trabajadores sin distinción de su rango y función el manejo y desarrollo de sus competencias emocionales. Mientras que las prácticas educativas no se quedan atrás en su voluntad de sacar provecho y modelar las emociones de adultos, jóvenes y niños.

En la introducción del libro “Pensar los afectos”, Ana Abramowski y Santiago Canevaro hacen mención a que este boom afectivo tiene su correlato en el campo de la investigación en lo que se ha dado en llamar Giro afectivo. Ese giro afectivo quiere dar cuenta del viraje en el campo académico, teniendo en cuenta que existen una serie de vectores, que en conjunto habrían generado las condiciones de su posibilidad: las teorías fenomenológicas y post-fenomenológicas de la corporalidad, la cibernética y las teorías de lo humano, máquina, inorgánico, aspectos de la teoría psicológica y psicoanalítica, el feminismo, los estudios subalternos y de la discapacidad, teorías críticas e historias de las emociones, y aspectos de la ciencia y la neurología. Estos abordajes no constituyen una corriente teórica en sí misma ni revisten homogeneidad, coexisten con la vigencia de líneas de indagación que se nutren de perspectivas antropológicas e históricas.

En palabras de Abramowski y Canevaro (2017):

En definitiva, este boom de lo afectivo nos desafía de manera doble. Por una parte, nos confronta con nuevos temas y problemas que requieren ser estudiados, pero también y precisamente para poder avanzar en esas exploraciones, nos solicita visitar tradiciones, teorizaciones y debates (p. 12).

A fines del siglo XX, este “nuevo” giro reproduce la forma nominativa típica de categorizar avances y cambios en áreas de investigación que crean y mercantilizan nichos académicos. Las teorías sobre cuerpo y subjetividad desarrolladas por los feminismos anglosajones se constituyeron en las fuentes más importantes del giro afectivo en la academia estadounidense (Del Sarto, 2012). Luego este enfoque en investigación se traslada a América Latina.

Son varios los autores que en sus investigaciones incorporan como una variable a tener en cuenta la cuestión de los afectos. No con la intencionalidad de crear fronteras fijas sino buscando analizar el por qué se han trazado ciertas fronteras entre lo personal y lo político, lo privado y lo público, lo legal y lo personal, lo íntimo y lo común.

En este sentido Elizabeth Jelin, (2010), plantea que en Occidente, “casa” y “trabajo” se comienzan a separar a partir de la Revolución Industrial, con la aparición de la fábrica como lugar de producción diferenciado y basado en el trabajo asalariado. A partir de este cambio, las condiciones en que se desarrolla la familia se modifican y ésta va perdiendo el papel productivo para ocuparse principalmente de las tareas de reproducción.

Se van diferenciando con mayor notoriedad estos dos ámbitos, lo privado que se desarrolla puertas adentro del hogar y lo público que por el contrario se desarrolla fuera de este, quedando marcado por el modelo de familia nuclear, las expectativas diferenciadas para el trabajo de hombres y mujeres. El hombre trabaja fuera y la mujer es asociada a la domesticidad, mientras que niños y ancianos son “dependientes” de los anteriores.

A partir de la inserción masiva de la Mujer en el ámbito laboral

Los cambios que se han producido a nivel global en los últimos años han impulsado la inserción masiva de las mujeres al campo laboral fuera del ámbito del hogar. El envejecimiento de la población, la transferencia por parte del Estado a las familias sobre ciertos cuidados que antes éste llevaba a cabo, la menor inversión en políticas públicas de

cuidado. Todo esto ha llevado a que aumente la demanda de trabajadoras domésticas y de cuidado en las últimas décadas y que se desarrolle una mercantilización de las tareas domésticas.

Muchas de las mujeres que están empleadas fuera del hogar están en empleos que siguen una lógica masculina, donde las largas jornadas y la lucha por el reconocimiento llevan a estar bajo presiones. En igual situación se encuentran las mujeres profesionales, ya que competir con los colegas, obtener reconocimiento por el trabajo, hacerse una reputación y lograrlo durante la juventud requiere de tiempo. Por lo que necesitan emplear a otras mujeres que realicen las tareas que ellas ya no pueden hacer dentro del ámbito del hogar.

En relación con esto Santiago Canevaro (2009) hace una clasificación de los tipos de empleadoras en el sector del trabajo doméstico, que identifica en sus estudios en la ciudad de Buenos Aires.

Las que define como Jerárquicas:

En este grupo se encuentran mujeres que en general son “amas de casa”. En el caso de trabajar no lo hacen por muchas horas, lo que les permite estar mayor tiempo en el hogar. Es recurrente que hagan alusión a otras trabajadoras domésticas que en el pasado hicieron hechos ilícitos, desafiaron su autoridad e incluso maltratan a adultos mayores y niños que estaban a su cuidado.

Las que define como Culposas:

Son aquellas que en general tienen alguna formación profesional, trabajan medio tiempo aunque la mayoría lo hace a tiempo completo, tienen cierta visión igualitaria que quieren mantener con la empleada. En general son mujeres más jóvenes que las “jerárquicas” y tienen que manejar tanto las responsabilidades domésticas como las extra-domésticas. La relación con la empleada doméstica en la mayoría de los casos les genera un conflicto que lo procesan desde una postura intelectual y ética, al sentirse identificadas y dependientes del trabajo de la empleada doméstica en su esquema de vida.

Tomando en cuenta la clasificación de Canevaro, podemos ver en las empleadoras clasificadas como “culposas” que llevan a cabo parte de las tareas domésticas de sus hogares y que además tienen un empleo fuera de este. Aquí estamos frente a lo que antes

mencionaba que Hochschild ha denominado el “Second Shift”, teniendo en cuenta que la mayoría de las mujeres trabajan el “primer turno” fuera de sus hogares, empresas, oficinas u otros trabajos, aunque siguen siendo quienes se ocupan del “segundo turno” que implica las tareas del cuidado del hogar (Hochschild,1989).

Sobre la doble jornada laboral Silvia Federici (2013) aporta:

Lograr un segundo empleo nunca nos ha liberado del primero. El doble empleo tan solo ha supuesto para las mujeres tener incluso menos tiempo y energía para luchar contra ambos. Además, una mujer que trabaje a tiempo completo en casa o fuera de ella, tanto si está casada como si está soltera, tiene que dedicar horas de trabajo para reproducir su propia fuerza de trabajo, y las mujeres conocen de sobra la tiranía de esta tarea, ya que un vestido bonito o un buen corte de pelo son condiciones indispensables, ya sea en el mercado matrimonial o en el mercado del trabajo asalariado, para obtener ese empleo (p. 56).

Muchas veces las mujeres que suelen cuidar a los niños, los ancianos y los enfermos en los países pobres, se mudan a las grandes ciudades para allí cuidar a niños, ancianos y enfermos en calidad de mucamas, niñeras o asistentes de guarderías y geriátricos, contribuyendo de ese modo a la creciente “industria del cuidado”, que ha ocupado el tradicional lugar de la esposa.

En palabras de Hochschild (2008)

Que dos mujeres trabajen por un salario es algo bueno, pero que dos madres renuncien a todo por el trabajo es algo bueno que ha ido demasiado lejos. En última instancia, tanto las mujeres del Tercer Mundo como las del primero participan en un juego económico que las supera y cuyas reglas no han escrito (p. 274).

El contratar a otra mujer para que realice el trabajo doméstico y de cuidados no hace otra cosa que recrear y reforzar la división social del trabajo basada en la lógica heteronormativa. A través de ella se comprende el trabajo reproductivo como femenino, creando una relación entre “mujer” y “reproducción”. Las negociaciones entre los miembros del hogar para la realización y distribución del trabajo doméstico y de cuidados se desenvuelven bajo una matriz heteronormativa que atiende a un guión de socialización y dinámicas que predicen una división del trabajo doméstico y de cuidados entre tareas “masculinas” o “femeninas” (Gutiérrez, 2012).

¿Quién ha puesto estas reglas? Sin duda el sistema capitalista de la economía tiene mucho que ver en esto. No sólo se extrae de los países más pobres la materia prima, los alimentos sin procesar, los cerebros (haciendo referencia a los profesionales formados en países del tercer mundo que deciden emigrar para forjar un futuro mejor para sí y su familia). También se extrae la mano de obra para la industria del cuidado.

Cuando una mujer es empleada para servir a otra mujer, en el hogar de esta es evidente que ambas se ven implicadas afectivamente, por el carácter vital otorgado al trabajo doméstico.

Al externalizar el trabajo doméstico en otra mujer, dos grupos sociales que de manera habitual viven en espacios segregados entre sí se reúnen en el espacio privado del hogar. Debido a la necesidad que tienen los hogares de profesionales de clase media de una persona que limpie su casa o de una cuidadora, abren las puertas de su hogar a un grupo social con el que tienen poco relacionamiento. En ese encuentro, esos dos grupos de mujeres articulan y negocian sus deseos, necesidades y momentos de identificación y desidentificación, compartiendo aspectos relativos a la feminidad en los hogares. No puede dejarse de lado que esos encuentros están marcados por la jerarquía social de cada una. (Gutiérrez, 2012)

Para Gutiérrez (2012)

[...] la evolución del trabajo doméstico, de trabajo esclavizado -servidumbre- a trabajo precario, connota la devaluación social permanente que recae sobre él. [...] el trabajo doméstico vuelve a requerir atención como objeto de creación, interpelación y recreación de diferencias y jerarquías sociales, no sólo basadas en un régimen heterosexual, sino también en la lógica de la colonialidad del poder (p. 128).

Tanto Hochschild (2008) cómo Gutierrez (2012) han prestado especial atención a los afectos en estas relaciones en un principio meramente laborales. En el caso de esta última en una investigación que se realiza entre los años 2003 y 2004 en Alemania, Austria, España e Inglaterra, sobre la relación interpersonal entre empleadoras y trabajadoras domésticas en hogares particulares. Estas autoras destacan la asimetría que se ejerce en ellas y el posible “vínculo de explotación”.

En relación al posible vínculo de explotación Gutiérrez expresa:

Con base a estas condiciones de empleo, se vuelve a reactivar una relación laboral muy antigua, establecida en la privacidad del hogar e históricamente otorgada a las mujeres. Las tareas del hogar, el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico se organizan, distribuyen y desempeñan en este ámbito, marcado por una relación de empleo entre mujeres definida por numerosos estudios como un “vínculo de explotación” (Gutiérrez, 2012, p.125)

La OIT (2010) plantea una triple discriminación en el trabajo doméstico, ya que este se percibe como una actividad de escaso valor económico y baja categoría social realizada mayoritariamente por mujeres, refuerza los roles y las relaciones de género tradicionales al tiempo que sustituye el trabajo no remunerado e infravalorado de la mujer en el hogar.

La triple discriminación que sufre el personal del servicio doméstico tiene sus orígenes en la relación histórica entre amo y esclavo, que evolucionó de la esclavitud a la servidumbre y que atribuía al trabajo doméstico una relación de sumisión a la autoridad del cabeza de familia. Esta actividad era considerada parte de la esfera familiar y, por tanto, un asunto sometido exclusivamente a las convenciones familiares y no a la legislación del trabajo. En la época colonial, la relación asimétrica entre amos y sirvientes se vio acentuada por las diferencias étnicas (OIT, 2010 p.31).

En estas líneas vemos como la OIT siendo el organismo rector a nivel internacional del trabajo afirma la postura de los autores expuestos anteriormente. Al asegurar que el trabajo doméstico en muchos de los casos se desarrolla en una dinámica de explotación. Especialmente para aquellas trabajadoras que lo hacen en la modalidad de empleo doméstico sin retiro, es decir, viviendo en la casa donde trabajan.

Diferentes autores aseguran que la condición de inmigrante, y más aún la condición de inmigrantes indocumentados pone a las trabajadoras en una situación de inferioridad para el reclamo de sus derechos laborales. Estando muchas veces expuestas a distintos tipos de abusos, físicos, psicológicos hasta sexuales en los hogares donde son empleadas.

Hochschild en su texto “La mercantilización de la vida íntima” (2008) plantea que dichas mujeres participan a través de su incorporación al mercado laboral doméstico, de la creciente “industria del cuidado” donde mujeres de países pobres brindan amor y cuidados a familias de países ricos. Propone pensar al amor como un recurso injustamente distribuido, el mismo no tiene un carácter fijo como la mayoría de los recursos materiales. Si

el amor es un recurso, es un recurso renovable; crea más a partir de sí mismo.

Esas mujeres empleadas en hogares muy distantes y diferentes al suyo, entregan todo su amor a los niños que tienen a su cargo. Según las entrevistadas en la investigación de Hochschild les hace sentirse madres y les ayuda a superar el dolor por el distanciamiento con sus propios hijos. Reproduciendo la necesidad de cuidado, han dejado a su familia a cargo de abuelas, tías, hermanos mayores o a cargo de cuidadoras a las que pagan un salario inferior a lo que perciben, configurando lo que marco transnacional ha dado en llamar “cadenas transnacionales de cuidados”.

Esto se alinea con lo que plantea Canevaro (2014) en relación a que las trabajadoras domésticas que tienen a su cargo el cuidado de niños generan vínculos afectivos con estos que les hace pensar “que son como parte de la familia”, participando de reuniones familiares, cumpleaños, actos escolares, siendo quienes cuidan de los niños cuando están enfermos, etc. Comparten con ellos en algunas ocasiones más tiempo que con sus propios hijos.

Al ser un trabajo que se desarrolla en el ámbito del hogar la circulación de afectos se da de una forma muy particular, se generan vínculos de cercanía y lazos afectivos que no se dan en otros empleos, a esto se le suma el factor tiempo que dichas trabajadoras comparten en ese hogar y afecto que dan a quienes cuidan. La cotidianeidad del trabajo doméstico remunerado que realizan trabajadoras domésticas en los hogares de sus empleadores supone una situación laboral ambigua, al estar fuertemente atravesada por relaciones afectivas no sólo contractuales, en donde la reciprocidad y el intercambio tornan aún más complejo el tipo de vínculo en dicho espacio. La particularidad se aloja en que el lugar donde desarrolla su actividad laboral la trabajadora doméstica es al mismo tiempo el ámbito doméstico, de privacidad e intimidad de una familia que no es la propia. Esa ambigüedad, lejos de tornarse en un componente que oscurece o “contamina” la relación, forma parte de la cotidianidad del vínculo entre trabajadoras domésticas y empleadores.

En cuanto a este punto Gutiérrez (2012) expresa que la transmisión de afectos entre las trabajadoras domésticas y sus empleadoras se lleva a cabo en la ambivalencia que surge de la normativa impuesta por el Estado para el trabajo doméstico y las dinámicas de afectación en el hogar. Mientras que las trabajadoras se ven obligadas a infundir en el hogar privado energías afectivas positivas, las tareas y las dinámicas alrededor del trabajo doméstico no hacen otra cosa que recordarles la posición de subordinación.

Cuidar implica siempre una actitud de preocupación por parte de quien cuida y una situación de fragilidad por parte de quien es cuidado. Es aquí donde aparece una carencia y es preciso dejar claro que nos referimos también a carencias corporales y cotidianas, ahí

cabe una respuesta de cuidado, una respuesta humana, por más que también haya una respuesta técnica. No somos ni superhombres ni supermujeres; somos vulnerables y necesitamos del cuidado de los demás para nuestro desarrollo como personas (Chirinos, 2009).

¿En qué momento el cuidado de los hijos o de los niños de una familia ha perdido valor? En un momento las “amas de casa”, de clase media valoraban la posibilidad de quedarse en el hogar al cuidado de sus hijos, siendo ellas las responsables por el cuidado y la educación de los mismos, situación que les asignaba cierto status en la sociedad.

Pero cuando este trabajo impago de cuidar a los hijos se convirtió en trabajo pago de empleados que cuidan niños, su bajo valor de mercado reveló la desvalorización atribuida en general al trabajo de cuidar personas y descendió aún más.

Hochschild (2008) plantea que una forma de lograr que este trabajo se valore sería a través de la incorporación del padre en estas tareas. Si los hombres de todo el mundo compartieran con las mujeres las tareas de cuidar a la familia (niños, adultos mayores dependientes) el cuidado se expandiría lateralmente en lugar de traspasarse hacia abajo en la escala social.

La Conferencia general de la OIT en Ginebra el 3 de junio de 1981, con motivo de su sexagésima séptima reunión, promulga el convenio número C156 que contempla a todos aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, sentando las bases para lograr la igualdad de oportunidades tanto para mujeres como para hombres. Entendiendo responsabilidades familiares tener hijos menores a cargo u otros miembros de la familia que sean dependientes. El convenio entra en vigor a partir del 11 de agosto de 1983, en nuestro país es ratificado el 16 de noviembre de 1983 y está vigente en la actualidad. Junto con el Convenio N° 156, esta la recomendación N° 165, la finalidad de la misma es dar lineamientos a los Estados para generar políticas que favorezcan el cumplimiento de los mismos.

Este planteo tendría que tener el respaldo del Estado en la generación de políticas laborales diferentes para permitir a las familias pensar en otras formas para la distribución de roles en cuanto a los cuidados. Hasta el momento son en su mayoría las mujeres quienes ven afectada su vida laboral por la necesidad de impartir cuidados a la familia. Ya sea estando fuera del sistema formal en los primeros años de vida de su hijos u optando por minimizar las horas de trabajo fuera del hogar. Otra forma es la de emplearse en trabajos que les permitan mayor flexibilidad. Por ejemplo en el caso de las trabajadoras domésticas dentro de las negociaciones en ocasiones está el poder llevar a los hijos pequeños al lugar de trabajo mientras ellas realizan las tareas.

Los afectos

Diferentes autores escriben sobre los afectos y el significado de los mismos. Parece importante tener una visión de estos conceptos para luego pensarlos en función al trabajo.

Desde la Real Academia española el afecto está asociado a pasión. A la vez que entiende por pasión "al estado duradero del ánimo que impulsa y hasta monopoliza con fuerza las actividades del hombre".

Para Spinoza:

El afecto nos impele a actuar, nos impulsa a transformar la pasión en acción. En cuanto tal es una energía o impulso que surge del contacto y del encuentro; es una fuerza relacional que recorre nuestros cuerpos. En consecuencia nuestra energía se incrementa o disminuye en relación con las fuerzas vitales que el deseo (cupiditas), el goce (laetitia) o la tristeza (tristitia) impulsan, motivando nuestro pensamiento y nuestras acciones (Spinoza, 1994 citado por Gutiérrez, 2012, p.131).

Los afectos no sólo se desarrollan en un contexto, sino que surgen en un contexto histórico y geopolítico concreto. Al momento que emanan nuestras energías, impulsos, sensaciones y encuentros, los afectos también son portadores de significados residuales. No sólo es el aquí y ahora del sujeto sino que sus vivencias anteriores están influyendo en su afección del presente. Las transmisiones inmediatas de afectos pueden hacer revivir sensaciones reprimidas, experiencias de dolor o de goce. Aunque no siempre puedan ser identificadas de forma consciente.

Para Illouz (2007)

La emoción no es acción per se, sino que es la energía interna que nos impulsa a un acto, lo que da cierto "carácter" o "colorido" a un acto. La emoción, entonces, puede definirse como el aspecto "cargado de energía" de la acción, en el que se entiende que implica al mismo tiempo cognición, afecto, evaluación, motivación y el cuerpo. Lejos de ser presociales o preculturales, las emociones son significados culturales y relaciones sociales fusionados de manera inseparable, y es esa fusión lo que les confiere la capacidad de impartir energía a la acción. Lo que hace que la emoción tenga esa "energía" es el hecho de que siempre concierne al yo y a la relación del yo con otros situados culturalmente. (p.15)

La emoción puede llevar a la persona a actuar impulsada por esta, como también puede generar una especie de parálisis e impedir a los sujetos accionen.

Ana del Sarto (2012, p. 47) entiende por afecto al [...] “sustrato de las respuestas potenciales del cuerpo, a menudo respuestas autónomas, como exceso de conciencia”. En otras palabras, los “afectos refieren a las capacidades corporales de afectar y ser afectado o al incremento o disminución de la capacidad de un cuerpo para actuar, captar y conectarse.

En la década de los setenta Hochschild proponía el concepto de “Trabajo emocional”. La autora lo definía como: “El acto de tratar de cambiar el grado o calidad de una emoción, tanto las propias como las de los demás; una práctica que sin duda, implica la gestión de los sentimientos y requiere de interés, dedicación y esfuerzo” (Hochschild, 1979, 561-562 citado por Vicente, 2016, p. 69).

En el caso de Nancy Folbre (2003), economista y feminista estadounidense, define “Trabajo Afectivo” como: “El trabajo que implica conectar con otra gente, intentar ayudar a los demás a alcanzar sus objetivos, cosas como el cuidado de niños, el cuidado de personas de la tercera edad, los enfermos, o la enseñanza son todas formas de trabajo afectivo. Algunas son remunerados otras no” (p.1).

Esta definición de trabajo emocional o trabajo afectivo según los distintos autores es aplicable no solamente al trabajo remunerado sino a todas aquellas situaciones que lleven a la persona a tener que moldear sus emociones en pro de su propio bienestar o de quienes lo rodean.

Este concepto fue recogido por Vicente Ana (2016) en su investigación titulada: “Detalles” frustraciones y desconciertos. El trabajo emocional en parejas jóvenes heterosexuales.²

Dicha autora entiende el trabajo emocional como el conjunto de actitudes y prácticas que se llevan a cabo para que la otra persona se sienta más feliz, segura y apoyada. Decirle a alguien que se le quiere, elogiar lo lindo o linda que es, su forma de ser, arroparlo cuando está triste, son ejemplos de lo que buscamos es que esa persona se sienta mejor. Aunque el trabajo emocional no se agota en estos ejemplos, ocuparse de la salud del vínculo, tener una actitud que facilite la resolución de los conflictos o hacer cosas para refrescar la intimidad en la pareja.

Algunas voces feministas señalan el amor como un terreno que sigue produciendo desigualdades de género difíciles de percibir. Por ello es interesante la investigación presentada por Vicente, dado que intenta conocer estas dinámicas en las parejas jóvenes de nuestros días. Algunas de las preguntas que se hace son: ¿Qué ocurre entonces en el

²Una investigación cualitativa, donde se realizaron 24 entrevistas en profundidad y 6 grupos de discusión sobre el amor y la relación de pareja entre la juventud española.

día a día de las parejas? ¿En qué aspectos específicos se concretan esas desigualdades y porque es complicado apreciarlas y reconocerlas?

El trabajo doméstico ya es reconocido por un amplio sector de la sociedad como un trabajo necesario y fundamental para el mantenimiento de la vida, pero no ocurre lo mismo con el trabajo puramente emocional que se desarrolla en un ámbito escurridizo que dificulta captar de qué se trata y qué beneficios genera.

La falta de reconocimiento social del papel que tiene el trabajo emocional en el mantenimiento de los vínculos y en la generación de bienestar no sólo contextualiza los desconciertos de ellos, sino que también genera en las mujeres dificultad para afirmar con seguridad, poder y autoridad que esta cuestión es fundamental para el vínculo y para la reciprocidad deseada en él (Vicente, 2016).

La investigación arroja resultados que no son muy diferentes a los que se podrían esperar. Si bien hay avances en la igualdad de género en las parejas jóvenes se sigue reproduciendo la lógica del siglo anterior donde se posiciona a las mujeres como las idóneas para las tareas de cuidado.

La autora de la investigación plantea los siguientes resultados:

[...] que es habitual que el trabajo emocional se realice de manera desigual en las parejas jóvenes españolas. En general, las chicas ponen más interés y esfuerzo en hacer cosas o tener “detalles” que contribuyan a alimentar la intimidad en el vínculo y potenciar la dicha de la otra persona. Tras los regalos, las sorpresas o la expresión del amor en cartas y notas (los famosos “detalles”) lo que se encuentra es una disposición incorporada por la que se hacen cosas por el vínculo y por la otra persona sin que medien demandas explícitas por la contraparte, pues la disposición hace que se actúe y piense con anticipación (Vicente, 2016).

Estas situaciones llevan a que se generen conflictos, dado que las expectativas de la calidad emocional de la relación de pareja son altas entre la población joven e implican reciprocidad e igualdad. Esperan que hombres y mujeres cuiden y “mimen” por igual. A pesar de la transformación de la dimensión reguladora de las relaciones afectivas y las relaciones de género, a nivel de la práctica afloran matices que aportan complejidad a una imagen algo simplista de la pareja cálida, comunicativa e igualitaria.

Capítulo V

¿Dónde trabajan las mujeres uruguayas?

Es relevante conocer cuál es la situación de las mujeres uruguayas en relación al empleo, esto posibilitará pensar qué lugar le asigna la sociedad y cuáles son los empleos donde desarrolla su actividad. Lo que será insumo para pensar la división sexual del trabajo en nuestros días. Dejando al descubierto que las mujeres continuamos padeciendo desigualdad en cuanto al empleo y las condiciones de acceso al mismo. Es de importancia pensar estas desigualdades en nuestros días sin dejar de tener en cuenta los avances que poco a poco se hacen en esta línea.

Para ello utilizaré como fuente de datos el informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en adelante MTSS publicado en el 2017.

De dicho informe se puede ver que la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado desde mediados de la década de los ochenta, lo que explica en parte el aumento de la tasa de actividad total. Mientras que la tasa de actividad masculina cayó 1% entre 1986 y 2015, la femenina se incrementó en un 36%. Este incremento en la tasa de participación femenina no puede explicarse por factores demográficos, sino que obedece a cambios en las conductas de las mujeres.

Algunos datos relevantes que arroja el informe del MTSS:

Se observa el crecimiento sostenido en la actividad de las mujeres. Han mejorado sustancialmente diversos indicadores de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en el período 2006-2015.

Las mujeres activas son aproximadamente unas 810 mil, que representan el 55,4 % de la personas en edad de trabajar. Las mujeres ocupadas son aproximadamente 738 mil (50,5 % del total de ocupados) y las desocupadas unas 72 mil.

La tasa de empleo femenina alcanzó 50,5 % para el año 2015, lo cual significó un aumento de 6,8 puntos porcentuales respecto al año 2006.

La tasa de desempleo femenina se situó en el año 2015 en 8,8 % de la Población Económicamente Activa femenina, que significó una retracción de 5,1 puntos porcentuales respecto al año 2006; si bien presenta una reducción, se mantiene en niveles más altos que

la de los varones.

Continúa la concentración del empleo femenino en un número reducido y determinado de ocupaciones y sectores.

Las ocupaciones de servicios y vendedores y de trabajo no calificado (se encuentran en este último grupo las trabajadoras domésticas) concentran más de la mitad de las ocupaciones de mujeres (52 %).

Las mujeres siguen concentrándose en un reducido número de ocupaciones, entre las que se destacan las vinculadas con la docencia e investigación, Servicios personales (eso incluye al servicio doméstico), tareas de administración y ventas y ocupaciones relacionadas con la salud.

Los datos de la realidad de nuestro país se correlacionan con lo mencionado por Silvia Federici (2013) en cuanto al empleo femenino:

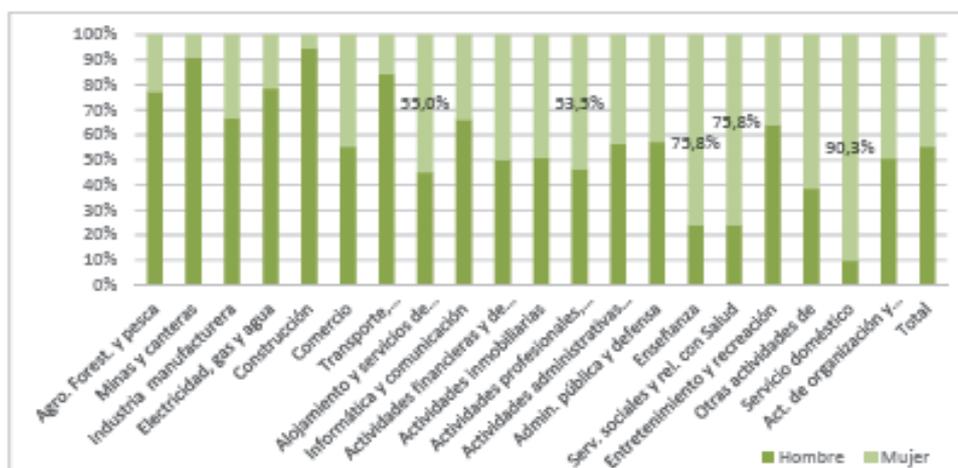
Donde sea que miremos podemos observar que los trabajos llevados a cabo por mujeres son meras extensiones de la labor de amas de casa. No solo nos convertimos en enfermeras, criadas, profesoras, secretarías para todo, labores en las cuales se nos adoctrina en casa, sino que estamos en el mismo aprieto que entorpece nuestras luchas en el hogar: el aislamiento, el hecho de que dependan de nosotras las vidas de otras personas y la imposibilidad de ver dónde comienza y termina nuestro trabajo, dónde comienzan y acaban nuestros deseos (p.42).

La distribución de ocupados por rama de actividad continua mostrando sesgo de género, se mantiene la feminización en ramas tales como Servicio doméstico (90,3 %), Enseñanza y Salud (ambas con 75,8 %).

Más de la mitad de las mujeres que trabajan se concentran en las siguientes ramas: Comercio (18,3 %), Servicio de los hogares (13,8 %), Servicios sociales y relacionados con Salud (13,2 %) y Enseñanza (10,6 %). En tanto, los varones se concentran en el Comercio con casi un quinto del total, Construcción e Industria manufacturera superan el 13 % y la rama Agropecuaria, forestación y pesca constituye el 12,4 % de los ocupados varones.

La mayor cantidad de mujeres trabaja en actividades de Servicios y Ventas (31 %), seguidas por las Trabajadoras no Calificadas (21 %), que incluye a las Trabajadoras Domésticas, y solamente estas dos ocupaciones superan la mitad de los trabajos de las mujeres. Con menor participación encontramos a las Empleadas de Oficina y a las Profesionales, Científicas e Intelectuales, que representan 16 % y 15 % en el total de mujeres ocupadas.

**: Distribución de empleo por rama de actividad según sexo.
Total País. Año 2015 (%)**

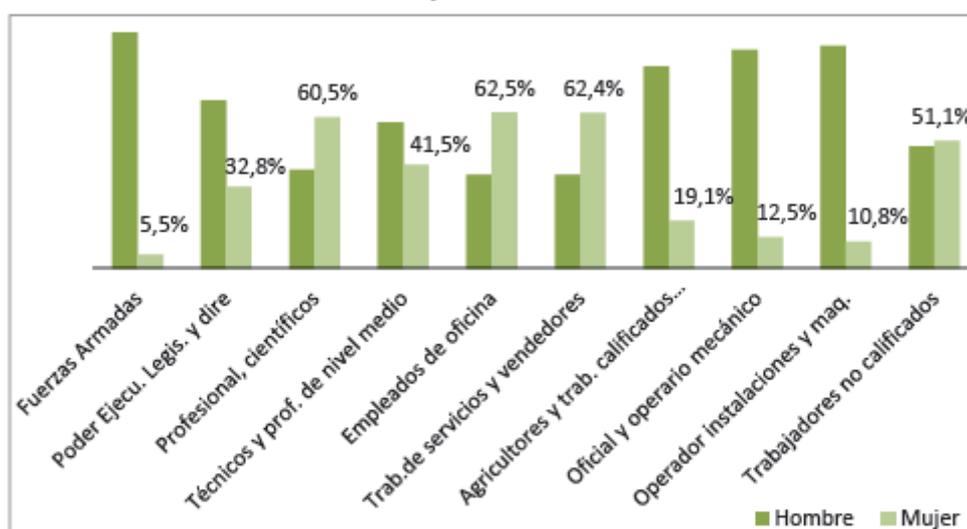


Fuente: Unidad Estadística MTSS, con base en ECH, IME 2015.

La tasa de actividad muestra diferentes comportamientos de acuerdo con el sexo y la edad reproductiva (entre 14 y 49 años), considerando si hay menores de 4 años en el hogar. Se observa que la tasa de actividad en las mujeres que se encuentran entre los 14 y 49 años de edad y con niños menores de 4 años en el hogar es menor, en la medida que aumenta la cantidad de niños; podemos decir que se apartan del mercado laboral a medida que aumenta la cantidad de niños pequeños. Dicha tendencia se mantiene a lo largo del período analizado. En el caso de los hombres sucede lo contrario, los hombres entre 14 y 49 años con niños menores de 4 años presentan tasas de actividad mayores a los hombres sin niños a cargo, tendencia que también se mantiene en los últimos diez años. Ante la presencia de niños pequeños en los hogares, se mantiene la división tradicional de roles, los varones se vuelcan en mayor medida al mercado laboral que las mujeres, y estas a mayor cantidad de hijos menores de 4 años disminuyen su tasa de actividad.

La tasa de desempleo en las mujeres de 14 a 49 años aumenta con la presencia de niños menores de 4 años en el hogar. Las mujeres con 3 o más niños pequeños presentan el triple de desempleo que las mujeres que no tienen ningún niño pequeño a cargo, mientras que en los hombres no se presentan diferencias tan claras: el desempleo es independiente a la cantidad de niños en el hogar.

**Distribución de empleo por ocupación según sexo.
Total país. Año 2015**



Fuente: Unidad Estadística MTSS, con base en ECH, INE 2015.

En lo que respecta a los salarios por hora de varones y mujeres según la rama de actividad, se observa que en la mayoría de las ramas los ingresos por hora masculinos superan a los femeninos. La rama de actividad que presenta la brecha más profunda por los ingresos por hora es la de salud, ya que las mujeres ganan el 71 % del sueldo que ganan sus pares varones.

Si se compara el salario por hora de varones y mujeres, según nivel educativo alcanzado, se advierte que los salarios que cobran las mujeres son inferiores a los de los varones, para todos los niveles educativos. Dicha brecha se incrementa con la mayor cantidad de años de estudio, y son las mujeres con educación terciaria, ya sea completa o incompleta, las que presentan brechas más profundas; por ejemplo, las mujeres que tienen terciaria completa ganan el 75 % del sueldo que ganan sus pares varones.

Desde la perspectiva de género, entre estas desigualdades podemos encontrar la segregación laboral marcada por la fuerte feminización-masculinización de las ocupaciones, influyendo en la formalidad, salarios, capacitaciones, posibilidades de ascenso y valoración; diferencias salariales dadas por la menor valoración del trabajo realizado por las mujeres; menor acceso a los puestos con mayor poder de decisión, tanto en el sector público como privado, persistiendo una segregación vertical; además de una fuerte ausencia en acciones que refieren a la corresponsabilidad familia-trabajo.

Por lo tanto, el estudio de las diferencias de género en el mundo del trabajo constituye una manera de hacer visible la desigualdad en ese ámbito, para conocer y mejorar la situación de la mujer en materia de empleo.

Luego de analizar los datos del empleo femenino en nuestro país, podemos asegurar que a pesar del paso del tiempo y de los distintos movimientos de trabajadoras y trabajadores que se movilizan para lograr una mayor igualdad, siguen existiendo diferencias, y las mujeres seguimos siendo posicionadas en el lugar de cuidadoras y responsables de las tareas en el ámbito doméstico. Esto se ve reflejado en la tasa de actividad de mujeres con niños menores de cuatro años a cargo, que es muy dispar a la de los hombres con niños pequeños a cargo.

En Uruguay se van cumplir doce años de la Ley de Trabajo Doméstico y siete años de la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Desde la aprobación de la misma se pueden ver avances en las condiciones de trabajo de dichas empleadas, por ejemplo mayor afiliación a la Seguridad social. Si bien la ley existe y ésta da un marco regulatorio para la actividad de las trabajadoras domésticas, aún muchas de las trabajadoras del sector no tienen pleno conocimiento de la misma. Se encuentran en una relación de inferioridad cuando pretenden exigir su cumplimiento, quedando en ocasiones en manos de la “buena voluntad” o coherencia del empleador, tanto en lo respectivo a la dignificación de la tarea, como en el respeto y afirmación de los derechos laborales.

Es aquí que los actores involucrados deben lograr mayor visibilidad para el sector, favorecer y promulgar el conocimiento de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores. Ha de ser una tarea en conjunto de los actores sociales vinculados al sector: SUTD, la Liga de Amas de casa, Estado y academia.

Consideraciones Finales

A lo largo de esta monografía he citado varios autores contemporáneos que escriben sobre esta temática, lo que da cuenta de la relevancia académica y social que tiene el tema en nuestros días.

Históricamente a las mujeres se les ha asignado un lugar en la esfera familiar - doméstica donde debían desempeñar su rol de buenas esposas y “amas de casa” abocadas al cuidado de los niños, de adultos dependientes y del hogar en sí. Reproduciendo una dinámica patriarcal que no hace otra cosa que ser funcional al capitalismo, al que la familia nuclear le es conveniente ya que genera individuos disciplinados y obedientes que luego acataran mejor las normas dispuestas por el sistema.

La salida masiva de la mujer al mercado laboral y los diferentes movimientos sociales (feministas) que han luchado por la igualdad de condiciones en el empleo de hombres y mujeres han mejorado la posición de estas últimas aunque no se logra la equidad.

Se mencionó anteriormente los inicios del movimiento un Salario para el Trabajo Doméstico, el cual intentaba dar visibilidad al trabajo reproductivo donde el capitalismo había puesto a las mujeres. Si analizamos hoy día sobre los principios de este movimiento podemos identificar como casi cinco décadas después estos se encuentran en total vigencia.

Perfectamente se pueden tomar los principios que promulga ese colectivo de mujeres y ponerlos en la agenda pública, ya que la demanda en aquellos días es de pertinencia para los nuestros. Parece necesario y urgente dar visibilidad al trabajo que día a día realizan las mujeres en distintas partes del mundo sin ser remuneradas, y cómo aquellas que han optado por el trabajo doméstico remunerado lo hacen en su mayoría en condiciones de precariedad. En muchos de los casos no siendo consideradas como empleadas, negándole la posibilidad de la seguridad social y los beneficios que ello conlleva.

Tal como plantea Nancy Folbre, el Trabajo doméstico debiera seguir la lógica de mercado, donde a mayor demanda aumenta el precio del producto que está a la venta, a menor demanda hace que el precio de éste descienda. A lo largo de la historia el trabajo doméstico no ha seguido esta norma del mercado. Históricamente estamos en un momento donde las condiciones sociales y económicas hacen que haya una mayor demanda de las trabajadoras domésticas. En lugar de este trabajo revalorizarse tanto a nivel social como en

los salarios es al contrario. Ya sea el trabajo realizado en el ámbito privado como aquellas mujeres que se emplean en trabajo doméstico remunerado, o en los servicios de acompañantes que acrecientan la industria del cuidado en nuestros días.

¿Qué costo tendría para las sociedades valorizar en términos de salario justo al trabajo doméstico? Sin duda sería un desajuste para todos los involucrados, empleadas domésticas, empleadores y Estado. Quizás muchas de las empleadas perderían sus empleos porque los empleadores ya no podrían pagar sus servicios. Cuando se piensa de este modo los actores involucrados llegan al consenso de que es necesario valorizar esta actividad de forma gradual. Para que el efecto no provoque que desaparezca o que se vuelva a altos niveles de informalidad, esto sería el efecto contrario al deseado

Cuando hablamos de una dinámica de explotación en el trabajo doméstico. ¿Los distintos actores de esta relación de explotación son conscientes de esto? ¿Las trabajadoras domésticas se sienten explotadas? ¿Las empleadoras se reconocen como explotadoras de esas empleadas? Son preguntas que me surgen en relación al vínculo que se genera entre trabajadoras y empleadoras del trabajo doméstico. El sentimiento de ser explotadas será igual, mayor o inferior del que pueden sentir otras mujeres empleadas en sectores de servicios igualmente desvalorizados.

En mi interés por este tema me lleva a preguntarme ¿porque las mujeres continúan en estos trabajos? ¿Qué hace que no puedan dejarlos? Será que el componente afectivo es lo que las paraliza a salir de ellos. Según los distintos autores citados en esta monografía el “afecto” puede tener esa doble función de llevar a la acción o paralizar a los sujetos, dejándolos como “pegados” en diferentes vínculos en este caso el laboral. En verdad será que los quieren dejar o es la forma que han encontrado de subsistencia para ellas y su familia.

En los grupos de discusión llevados a cabo en el marco de la ejecución del Proyecto Paie “Trabajo doméstico remunerado. Aportes a la comprensión de los procesos de negociación en el sector.” Una de las trabajadoras expresaba que para ella ser trabajadora doméstica era lo que le permitía desarrollarse en la tareas que se planificaba teniendo mayor disposición de sus tiempos y horarios. Ya que trabajaba por hora y ella es quien organiza su agenda. Este empleo no sólo le permite mantener su familia sino que le posibilita hacer cursos y desarrollarse en otros ámbitos. En cambio para otras trabajadoras del sector día tras día sienten el cansancio de las tareas y como sus empleadores no valoran la tarea que ellas hacen.

Sin duda hay mucho por hacer para lograr que se visibilice el trabajo afectivo y que se le dé el valor que este tiene en la sociedad. Hace falta reflexionar sobre la importancia y el interés que tiene para la sociedad que los trabajadores de trabajos afectivos tengan una paga justa con el desempeño y responsabilidad de las tareas que llevan a cabo, además de contemplar el costo que este reconocimiento tendrá desde la perspectiva del capitalismo.

Referencias Bibliográficas

- Abramowski, A., Canevaro, S. (Comp.).(2017) *Pensar los afectos, aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades*. Buenos Aires, Argentina. Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Aguirre, R. (1998). Sociología y Género. *Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Universidad de la República. CSIC. Doble Clic, Montevideo.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Herramientas-Taller de Estudios Laborales.
- De Ruggiero, G. (1973). *El Concepto del Trabajo en su Génesis Histórica*. Ed. La Pléyade.Barcelona, Gedisa. Artículo de Bruno Latour: La tecnología es la sociedad hecha para que dure.
- D' Souza, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: Panorama de la labor de la OIT*. Documento de trabajo 2/2010 Oficina de la OIT para la igualdad de género. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf
- Del Sarto, A. (2012). *Los afectos en los estudios culturales latinoamericanos. Cuerpos y subjetividades en la Ciudad de Juárez*. Cuadernos de literatura N°32 Julio-Diciembre 2012 ISSN 0122-8102 Pág. 41-68
- Canevaro, S. (2008). *Empleadoras del servicio doméstico en la ciudad de buenos aires: intimidades, desigualdad y afecto*.

- Canevaro, S. (2014) *Afectos, saberes y proximidades en la configuración de la gestación del cuidado de niños en el hogar*. Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires.
- Chirino, M (2009). *Un trasplante de corazón global: mujeres inmigrantes que cuidan de los hijos de otras descuidando los suyos*. Publicaciones Universidad de Piura
- Convenio 156. OIT. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Federici, S (2013), *Revolución en punto Cero, Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*.
- Folbre, N (2003) *El trabajo Afectivo*, Transcripción de un video de O. Ressler
- Foucault, M. "El sujeto y el poder." *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 50, No. 3. (Jul. - Sep., 1988), pp. 3-20.
- Foucault, M. (2004). *Seguridad, territorio, población*. Disponible en: https://crucecontemporaneo.files.wordpress.com/2012/01/foucault_michel-s...
- Gutiérrez, E (2012), *Trabajo doméstico-Trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias de la UE*. Recuperado de :<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res45.2013.10>
- Hochschild, A (2008) *La mercantilización de la vida íntima*. Apuntes de la casa y el trabajo. Katz Editores
- Hochschild, A (1989) *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home* Publisher: Viking Penguin
- Illouz, E. (2007) *Intimidades congeladas, las emociones en el capitalismo*
- Jelin, E. (2010). *Pan y Afectos. La transformación de las familias*. 2a ed. Buenos Aires:Fondo de Cultura Económica, 2010.

Latour, B. (2001). *La esperanza de Pandora*. Ensayos sobre la realidad de los estudios de la ciencia. Ed. Barcelona, Gedisa.

Ministerio de trabajo y Seguridad Social, (2017) Estudios sobre trabajo y seguridad social. Abril 2012 N°2 Recuperado de: https://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=9e63515d-e1a1-4c27-9c11-39f50d5840f9&groupId=11515

Marcuse. H (1994) Razón y revolución..Editorial Altaya. Barcelona

Neffa, J. (2003). *El Trabajo Humano*, Bs. As., Ed. Lumen

Noguera, J. (2002) *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*

OIT, (2017) Trabajo Decente. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Pinto, G (2010). *A organização do trabalho no século 20. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular

Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía, apuntes para un debate sobre el conflicto capital-vida*

Presidencia de la República (27 de noviembre de 2006). Ley 18.065 Regulación del trabajo doméstico. Recuperado de: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp938473.htm>

Recomendación N° 165. OIT Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO

Rieznik, P. (2001). *Trabajo, una definición antropológica. Razón y Revolución*

Rollins. J. (1985) *Between Women: Domestic and Their Employers*. Filadelfia: Temple University. Fuerzas Sociales, Volumen 65, Número 3.

Vicente, A. (2012), "*Detalles*" frustraciones y desconciertos: El trabajo emocional en las parejas jóvenes heterosexuales. *Revista Española de Sociología (RES)* 2018 © Federación Española de Sociología doi:10.22325/fes/res.2018.4

Weber, M. (1990) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*.

Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura Foucaultiana del managment*. Buenos Aires: Herramienta